

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA INDUSTRI KECIL TENUN SONGKET TRADISIONAL

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA INDUSTRI KECIL TENUN SONGKET TRADISIONAL

Oleh:

Yossi Indrawati Syuhardi

Program Studi Teknik Informatika
Fakultas Teknik, Matematika, dan Ilmu Pengetahuan Alam
Universitas Indraprasta PGRI

Email:

yossiindrawatisyuhardi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan dan memberikan saran-saran dalam mengukur tingkat produktivitas kerja. Dalam penelitian ini digunakan dua metode analisa yaitu metode analisa kualitatif yaitu dengan menggunakan teori-teori dan literatur-literatur dan metode analisa kuantitatif (produktivitas, koefiensi korelasi (r), uji t_{test} dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian didapatkan ada hubungan signifikan antara biaya pengembangan karyawan (X) dengan produktivitas kerja (Y) didapat hasil perhitungan analisa korelasi $r = 0,977$ yang kemudian diuji dengan menggunakan t_{test} dimana $t_0 = 7,559$ dan $t_{tabel} = 3,182$. Jika dibandingkan $t_0 > t_{tabel}$ berarti antara biaya pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Akhirnya penulis menyarankan perusahaan dapat menetapkan program metode pelatihan dan pengembangan karyawan guna meningkatkan produkritas kerja yang akhirnya dapat meningkatkan pendapatan operasional perusahaan pada masa yang akan datang dengan kualitas kerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Pengembangan Karyawan, Produktivitas Kerja dan Industri Kecil

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya tergantung kepada faktortenaga kerja. Didalam suatu perusahaan faktor tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting walaupun faktor-faktor produksi lainnya telah tersedia, tetapi kalau tenaga kerja yang melaksanakan kegiatan itu kurang berkualitas maka usaha pencapaian tujuan perusahaan tidak akan berhasil dengan baik. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Dimana mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, dibawa kedalam suatu organisasi perusahaan, sehingga dapat

dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Pengembangan karyawan adalah merupakan upaya dalam meningkatkan prestasi karyawan untuk saat sekarang dan dimasa yang akan datang, dengan memberikan pengetahuan, pendidikan, serta meningkatkan keterampilan. Hal ini mencakup program-program dalam perusahaan seperti kursus dan pelatihan secara continue, bimbingan dalam pekerjaan. Perusahaan Tenun Songket Tradisional Po. Reno Rizal Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penenunan kain songket. Perusahaan ini sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang terampil guna mencapai tujuan perusahaannya. Dengan adanya pengembangan karyawan diharapkan agar karyawan mempunyai pengetahuan yang luas, berkualitas, serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan, yang secara langsung menyangkut usaha peningkatan produktivitas kerja.

Secara umum produktivitas tenaga kerja / karyawan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor tenaga kerja. Sampai saat ini tenaga kerjalah yang lazim digunakan dalam melakukan pengukuran produktivitas. Untuk mengembangkan kemampuan karyawan pada Tenun Songket Tradisional Po. Reno Rizal Padang dapat ditempuh dengan berbagai kebijaksanaan seperti menginstruksikan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan latihan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1. Pengertian Manajemen Personalia

Manajemen Personalia adalah manajemen yang mengkhususkan dari dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian. Selain manajemen personalia kita kenal mengkhususkan manajemen dalam bidang lain seperti Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, Manajemen Produksi dan sebagainya. Personalia dapat diartikan sebagai keseluruhan orang-orang atau manusia yang dipekerjakan dalam suatu badan usaha baik dalam pemerintah atau badan swasta,

Edwin B. Flippo (1989) yang dikutip oleh T. Hani Handoko (2001:3) Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Sedangkan menurut French (1996) dalam T. Hani Handoko (2008:3), Manajemen Personalia adalah sebagai penarikan, seleksi pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

2. Fungsi Manajemen Personalia

Menurut Edwin B. Flippo (1989) yang dikutip oleh T.Hani Handoko (2008 ; 5) membedakan fungsi dalam manajemen personalia yaitu :

- 1). Fungsi-fungsi manajemen
 - a) Perencanaan
 - b) Pengorganisasian
 - c) Pengarahan
 - d) Pengendalian

2). Fungsi-fungsi Operasional

- a) Pengadaan Tenaga Kerja
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Integrasi
- e) Pemeliharaan
- f) Pemutusan Hubungan Kerja

3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan dan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pengembangan karyawan semakin penting karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pelatihan menurut Dessler (2006: 280) adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya. Menurut Byars dan Rue (2004: 2) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek bagi para karyawan untuk memperoleh keterampilan teknis operasional serta sistematis dan bersifat non formal.

Pengembangan menurut Mondy (2008: 210) adalah suatu pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi.

Metode pelatihan dan pengembangan tergantung pada kebutuhan serta tujuan pelatihan yang ada. Hal ini berarti bahwa suatu teknik atau metode yang baik tergantung dari beberapa variabel yaitu:

- 1). Biaya
- 2). Kelayakan Fasilitas
- 3). Isi Program Pelatihan
- 4). Referensi dan Kemampuan Peserta
- 5). Referensi dan Kemampuan Pelatih
- 6). Prinsip-prinsip Belajar
- 7). Jumlah Peserta

4. Produktivitas dan Produktivitas Kerja

Beberapa pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh beberapa badan dunia dan para ahli antara lain:

- 1) Menurut OECD (*Organization For Economic Cooperation and Development*) Produktivitas adalah output dibagi dengan elemen produksi yang dimanfaatkan
- 2) Menurut ILO (*International Labour Organization*) Elemen-elemen produksi dengan produk yang dihasilkan merupakan ukuran produktivitas. Elemen-elemen produksi tersebut berupa Tanah, Kapital, Buruh dan Organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat digolongkan pada tiga kelompok yaitu:

1. Kualitas dan Kemampuan Karyawan
2. Sarana Pendukung
 - a) Lingkungan Kerja
 - b) Kesejahteraan Karyawan
3. Supra Sarana
 - a). Hubungan antara pengusaha dengan karyawan
 - b). Peranan Manajemen
 - c). Kebijakan Pemerintah

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015:14) Metode Penelitian Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic yang telah ditetapkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Hubungan Antara Pengembangan Karyawan dengan Peningkatan Produktivitas kerja.

Berdasarkan kejadian saat sekarang yang berlangsung pada Tenun Songket Tradisional Po.Reno Rizal Padang, rancangan pengembangan terpenting perlu adalah menyangkut bagaimana karyawan dapat diarahkan untuk dapat meningkatkan output yang diinginkan oleh perusahaan. Dukungan kontinuitas berdasarkan kebutuhan organisasi Tenun Songket Tradisional Po.Reno Rizal Padang pada masa mendatang diperlukan langkah-langkah untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pengembangan karyawan dalam hal ini peningkatan biaya pendidikan secara teoritis dapat diukur dengan menggunakan rumus koefisien korelasi seperti pada tabel 1.

Tabel 1 :
Perhitungan Koefisien Regresi Biaya Pengembangan Karyawan Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada Tenun Songket Po. Reno Rizal
Tahun 2011-2015

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA INDUSTRI KECIL TENUN SONGKET TRADISIONAL

(dalam ribuan)

Tahun	X	Y	XY	X ²	Y ²
2011	735	3.90625	2,871.0938	540,225	15.25878906
2012	780	4.43934	3,462.6852	608,400	19.70773964
2013	1,425	4.86305	6,929.8463	2,030,625	23.6492553
2014	1,800	5.59708	10,074.7440	3,240,000	31.32730453
2015	2,250	6.07132	13,660.4700	5,062,500	36.86092654
	6.990	24,87704	36.998,8392	11.481.750	126,8040151

Untuk mencari hubungan kedua variabel digunakan analisa koefisien korelasi sederhana dengan rumus :

$$r = \frac{n. (\Sigma xy) - (\Sigma x). (\Sigma y)}{\sqrt{n. \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \times \sqrt{n. \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

$$r = \frac{5. (36.998,8392) - (6.990). (24.87704)}{\sqrt{5 \times 11.481.750 - (6.990)^2} \times \sqrt{5 \times 126,8040151 - (24,87704)^2}}$$

$$r = \frac{184.994,196 - 173.890,51}{\sqrt{57.408.750 - 48.860.100} \times \sqrt{634,020076 - 618,867119}}$$

$$r = \frac{11.103,686}{\sqrt{8.548.650} \times \sqrt{15,152957}}$$

$$r = \frac{11.103,686}{2.923,80745 \times 3,89279}$$

$$r = \frac{11.103,686}{11.381,7684}$$

$$r = 0,977$$

Dengan didapatkan nilai $r = 0,977$ (mendekati 1) maka berarti terdapatnya hubungan yang kuat dan positif antara pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja

Untuk menguji hubungan kedua variabel tersebut, digunakan rumus T-test. Rumus untuk persamaan t_{test} adalah :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,977\sqrt{5-2}}{\sqrt{1-0,95}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{0,977\sqrt{3}}{\sqrt{0,05}} \\
 &= \frac{0,977 \times 1,73}{0,22360} \\
 &= \frac{1,69021}{0,22360}
 \end{aligned}$$

$$t_0 = 7,559$$

$$t_{\text{tabel}} = df (n - 2) \text{ dengan } \alpha = 0,025$$

$$t_{\text{tabel}} = 3,182$$

Dari analisa diatas bahwa t_0 menunjukkan 7,559 sedangkan t_{tabel} adalah 3,182 atau $t_0 > t_{\text{tabel}}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kebenaran hubungan dapat dipercaya.

2. Analisa Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja.

Untuk melihat besarnya pengaruh pengembangan karyawan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada tenun songket tradisional Po. Reno Rizal secara teknis dapat diukur dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Jumlah Biaya Pengembangan

Berdasarkan data pada tabel 1 maka akan didapatkan nilai a dan b seperti perhitungan-perhitungan berikut ini:

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{5 \times 36.998,8392 - (6.990)(24,87704)}{5 \times 11.481.750 - (6.990)^2} \\
 &= \frac{184.994,196 - 173.890,51}{57.408.750 - 48.860.100} \\
 &= \frac{11.103,686}{8.548.650} \\
 &= 0,001299
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \frac{\Sigma y - b \Sigma x}{n} \\&= \frac{24,87704 - 0,001299(6990)}{5} \\&= \frac{24,87704 - 9,08001}{5} \\&= \frac{15,79703}{5} \\a &= 3,1595\end{aligned}$$

Dengan diperoleh nilai $a = 3,1595$ dan $b = 0,001299$ maka hasil perhitungan analisa maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,1595 + 0,001299X$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diberikan interpretasi adalah bahwa besarnya pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 1,299

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada pengumpulan data serta analisa yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan dan saran, serta hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan saran – saran perbaikan bagi perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik. Adapaun simpulan dan saran yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Tenun songket Tradisional Po. Reno Rizal Padang adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pertenunan kain songket. Perusahaan ini didirikan pertama kali di Payakumbuh pada tahun 1993.
2. Dari analisa tentang pengaruh pengembangan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja dapat diketahui bahwa antara kedua variable mempunyai hubungan yang signifikan
3. Terdapat hubungan antara variabel pengembangan karyawan (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan hasil r sebesar 0,977 dan r^2 sebesar 0,95 berarti 95,00% produktivitas kerja karyawandipengaruhi oleh pendidikan dan latihan dan 4,90% dipengaruhi oleh faKtor lain.
4. Indeks produktivitas sebagai dampak pelatihan memperlihatkan dimana setiap tahun meningkat tahun 2011 sebesar 3.906,25, tahun 2012 sebesar 4.439,34, tahun 2013 sebesar 4.863,05, tahun 2014 sebesar 5.597,08 dan tahun 2015 sebesar 6.071,32.

Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka metode pelatihan dan pengembangan karyawan dapat diterapkan pada tenun songket tradisional Po. Reno Rizal Padang yang pelaksanaannya harus dilakukan secara insentif dan berkesinambungan (kontinue) agar karyawan tersebut lebih terampil, berkualitas dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, sehingga dengan demikian tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Dalam melaksanakan metode pengembangan karyawan, sebaiknya perusahaan tenun songket tradisional Po. Reno Rizal padang menentukan kebutuhan-kebutuhan pengembangan serta memilih dan menentukan metode-metode yang paling baik dan cocok dari bermacam-macam metode pelatihan bagi karyawan.
3. Dalam melaksana program pengembangan karyawan, perusahaan hendaknya melaksanakan program tersebut secara merata pada karyawannya.
4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada tenun songket tradisional Po. Reno Rizal Padang dimasa yang akan datang sebaiknya karyawan yang ikut serta pendidikan dan pelatihan diperbanyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti dan Tri Heru, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, UPP,STIM,YKPN, Jogjakarta
- Dessller, Gary. 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 10, PT Indeks Jakarta
- Handoko T. Hani 2008, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi ke 2, BPFE, Yogyakarta
- Manulang M, 2006, **Manajemen Personalia**, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mondy, R.Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi ke 10 jilid 1 Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sirait Justinet, Rahardjo purwanto, 2009, **Pengelolaan dan Mengembangkan Sumber daya Manusia Dalam Persaingan Global**, Penerbit Mitra Wacara Media, Jakarta
- Siagian, Sondang. P., 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono,2015. **Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D**,CV Alfabeta, Bandung.